# 应届毕业生招聘方案计划书(四篇)

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-09-16

*为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我给大家收集整理的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。应届...*

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我给大家收集整理的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**应届毕业生招聘方案计划书篇一**

销售经理、销售助理、销售人员、市场调查人员等

针对公司招聘岗位类型需求，我公司采用人员招聘会和公司内部选拔两种形式。

1、人才招聘会：人才招聘会举办十分的频繁，异常是金三银四的火爆场面即将来临，所以作为人员招聘的重要渠道，招聘会能够根据人才类型、举办地、举办者等的综合研究，参加部分大型招聘会。另外，参加招聘会也是公司宣传的一种重要手段，能够说是一举两得。

2、公司内部招聘选拔：这种方法最大的好处是能够更好地激励优秀的员工，我们给优秀的员工一个崭新的发展平台，能够进一步激发他的创造精神，从而为公司创造更大的效益，同时，这能够为公司保留更多的优秀员工，提高公司员工稳定性，这也为公司避免出现人才离职频繁带来的恶性循环供给一种解决方法。这种方法能够促使我们去不断的开发员工的才智，培养员工一专多能，也为公司出现人员紧缺时的一个缓解之措。

一个有效的招聘团队组织应当有以下几个主角划分：

1、组长：主要是监督招聘工作的进度，确保任务保质保量完成。

2、副组长：带严格按照招聘计划方案合理分配招聘任务，并带领团队按计划予以落实，确保完成任务。

3、招聘项目专员：严格按照计划推进招聘工作的进度，如期完成招聘任务。

招聘组织人员要对招聘最终结果负相应的职责，并按照完成情景给予相应的考评，并作为月度考评的重要依据，从而给招聘组织的执行力加一个保险。

重点注重以下几点：

（1）专业与学历：市场营销、机电类，大专等；

（2）工作经验：是否做过业务，模式怎样等；

（3）发展潜力：简历制作上、学历上、经历上等

主要研究以下几个方面：

（1）形象气质、语言表达、工作态度、阅历和模式、求职动机、发展潜力等

（2）工作阅历、经验、模式；发展潜力、心态；薪酬等

（3）心理承受本事、交际本事等；

（4）再次进行深度沟通，求职意愿、综合素质等

在培训过程中对新进人员进行跟踪，及时反馈效果。

（1）招聘过程是否紧凑；

（2）是否给应试者留下良好印象；

（3）所招人员是否贴合公司的要求等。

**应届毕业生招聘方案计划书篇二**

1、招聘目的

为配合集团发展战略与目标，通过招聘一批具备发展潜力的大学生，充实集团的人才梯队，以满足集团业务快速发展对人才的需要，并进一步提升集团的品牌形象，扩大公司的知名度和影响力。

2、招聘时间

策划准备时间：20某某年某月某日~20某某年某月某日

招聘实施时间：20某某年某月某日~20某某年某月某日

3、招聘小组人员

组长：某某某副组长：某某某

小组成员：某某某某

职责：制作校园招聘的实施方案，设计毕业身面试题库，组织应届毕业生的面试及甄选及公司各类宣传材料的准备。

4、招聘计划

(1)招聘地点：山东外国语职业学院2号楼阶101

(2)招聘专业及岗位：工商企业管理 ~人力资源部会计专业~财务部物流管理~物流配送部

(3)招聘人数：20人

(4)招聘方式：面试

(5)招聘标准：具备不断创新的精神、快速的学习能力、务实的工作态度、优秀的团队合作精神、良好的心理素质和抗压能力。

5、招聘流程

(1)校园宣讲：校园宣讲前一周，在学校的就业网站上发布集团招聘信息，，以提高校园宣讲的辐射面。同时，通过招聘现场的宣传画册、海报，向毕业生介绍企业的发展历史与经营理念，宣传企业的形象。

(2)投递简历：应届生填写《应聘者登记表》，在综合考虑学生的外语水平、学习成绩(不选择有记过处分、出现挂科重修的毕业生)、社会实践和社团活动经历的基础上，进行初步的筛选。

(3)素质测评：素质测评包括职业倾向性、职业能力、行为风格测评，素质测评的结果将作为初步筛选和人才培养的参考依据。

(4)甄选环节：根据人员甄选的需要，通过无领导小组讨论、即兴演讲、行为面试等多种面试技术进行甄选，以提高面试的准确性

(5)甄选环节：根据人员甄选的需要，通过无领导小组讨论、即兴演讲、行为面试等多种面试技术进行甄选，以提高面试的准确性

(6)反馈跟进：与签订协议的毕业生，在节假日进行联系，同时安排好20某某年毕业生实习的相关工作。

6、已招聘实习生的培养与安排

(1)、新员工培训：校园应届生来集团报到时，须参加集团人才部统一组织的新员工培训(时间为1周)。课程内容从员工心态、行业知识、通用技能等方面来进行。培训结束后，人才部对学员统一进行考核。

(2)、岗位实习：校园应届生按照从基层做起，逐步提升的培养原则，并结合学生的个人兴趣，进行为期3至6个月的岗位实习。实习期结束后，根据考核结果，对校园应届生进行定岗定薪。

7、实习期考核招聘结束

(1)、校园应届生按照实习期考核、半年考核、年终考核的频次，进行三个阶段的考核。对考核优秀的应届生，给予重点培养和晋升。

(2)、校园招聘的应届生，实习期间统一与集团签订《实习协议》，薪资按照集团实习期间的薪酬规定执行。

(3)、应届生实习期结束，经考核合格后，按其岗位和层级，参照集团的薪酬等级，进行定薪。对表现优异的学生，可适当提高薪酬。

8、召开本次招聘总结会

(1)对于招聘工作内容进行反思，总结经验。为下次校园招聘提供依据。

(2)计算招聘所用费用，归纳招聘成果。

**应届毕业生招聘方案计划书篇三**

1、it工程师:20名

计算机及相关专业大中专以上学历;要求熟悉和掌握各种计算机软硬件基础;有较强的沟通和领悟本事，能够独立的完成工作;勤奋好学，工作进取努力;有职责感和团队精神，能承受工作压力。

2、美工设计人员:3名

男女不限户籍不限，居住地在公司附近者优先研究;大专及以上学历，需有一年以上相关工作经验者优先;善于沟通，工作主动;形象良好，为人亲和;诚实守信，性格务实。

3、会计:2名

会计、财务管理类相关专业大专以上学历，持证上岗;受过财会专业资格认证、财务管理技能等方面的培训;1年以上财会类工作经验;能熟练使用财务软件及其他办公软件;熟悉企业会计工作流程及国家财政法规;有较强的工作独立性，主动性，开拓意识强，有良好的团队合作精神;本地户口。

4、销售人员:6名

大专以上学历。三年以上工作经验，有带销售团队的经验，具备管理本事，计算机、市场营销、经济学、管理学等相关专业;具备良好的职业形象、职业素质及心态，言谈举止得体大方;有相关行业知

识，熟悉培训流程;具备良好的沟通本事;能独立开展工作并承受较大工作压力;进取、自信、敬业，具有开拓精神;有团队精神和人员管理经验，有亲和力，具有必须的文笔写作本事，具有较强的随机应变处理突发事件的经历和本事。有培训工作经验者优先，男女不限。

组长:\_\_\_\_\_\_(公司人力资源部部长)

副组长:\_\_\_\_\_\_(公司综合部部长)

成员:\_\_\_\_\_\_(销售部副部长)

\_\_\_\_\_(生产部副部长)

\_\_\_\_\_(行政管理科科长)

1\_\_\_\_\_\_日报;

2\_\_\_\_\_\_晚报;

3本公司网站，网址:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4、xxx人才网

本次招聘需经费\_\_\_\_元，其中:

广告费用\_\_\_\_元;

招聘人员补助费\_\_\_\_元;

会议费用\_\_\_\_元。

\_\_\_\_月\_\_\_\_日撰写招聘广告

\_\_\_\_月\_\_\_\_日联系刊登广告\_

\_\_\_月\_\_\_\_日接待应聘者

\_\_\_\_月\_\_\_\_日通知应聘者参加笔试

\_\_\_\_月\_\_\_\_日笔试日

\_\_\_\_月\_\_\_\_日通知应聘面试

\_\_\_\_月\_\_\_\_日面试日

\_\_\_\_月\_\_\_\_日发放录用通知

\_\_\_\_月\_\_\_\_日新员工持通知书报到\_

\_\_\_月\_\_\_\_日正式上班(时间安排亦可用表格列明)

\_\_\_\_\_\_\_\_公司人力资源部

\_\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

**应届毕业生招聘方案计划书篇四**

为做好20xx年应届本科生招聘工作，结合公司对于各类专业人才的需求以及公司实际情况，特定本招聘计划实施方案。

通过制定合理和有效的招聘程序，引进一批具有专业知识技能的应届大学毕业生，充实公司各部门及相应岗位的人才队伍，提高公司人员的综合素质，构建企业人才梯队，为集团发展发展补充新鲜血液、储备人力资源。

1、在2个月内，力争招聘到20名(部分学校20xx年3-4月份举行人才双选会)优秀的毕业生;

2、利用校园招聘宣讲会作为宣传媒介，以提升公司的形象、扩大我司在高校的知名度与美誉度;

3、利用校园招聘的机会了解目前高校人才培养情况，以便更好地招聘到公司合适的人才，做好人才储备。

领导：

成员：

人力资源部：

各产业公司：

1、德才兼备原则：招聘人员在招聘过程中不仅要考虑毕业生的专业知识，更要考察其人品与素质;

2、双向选择原则：招聘人员在招聘过程中要尊重毕业生的职业选择;

3、择优录取原则：在同等条件下应选择相对优秀的毕业生;

4、准确原则：招聘人员在招聘过程中要能准确预测到毕业生未来的工作表现;

5、公平原则：招聘人员在确保选拔制度给予合格应征者平等的获选机会6、认同原则：招聘人员在招聘过程中应侧重与公司价值观趋同的认识。

(历时2个月)(不包括校园宣讲)

1)招聘需求统计与汇总

各用人部门发出针对20xx届毕业生的招聘需求，具体由部门负责人提出，需报用人部门分管领导审批。招聘需求需包括：部门、岗位、招聘原因、人数、专业、到岗时间、特殊招聘要求等，人力资源部在汇总公司各部门的招聘需求后，将根据实际需求实际情况实施统一招聘。

2)招聘计划实施方案拟定

方案需包括具体的招聘计划达成的目标、招聘实施流程、招聘时间安排、实施细则、费用预算以及注意事项等。

3)招聘前期准备

1、目标院校的选择及确定

目前院校的确定需要根据过去校园招聘的经验、大量的调研工作得出，主要从过去校园招聘的经验、需求专业、目标院校所在地薪酬水平等三方面来甄选并确定目标院校，进而明确目标院系、目标专业。在确定目标院校、院系后，需在第一时间与各目标院校就业处、院系取得联系，需了解如下情况：目标院系20xx届毕业生的情况、比较合适的校园宣讲或大型双选会校园招聘时间安排等。

2、招聘行程的确定并及时通报各目标院校

根据目标院校的区域方位、比较合适的校园宣讲时间、招聘人员配备等情况确定校园招聘的.行程安排、责任人、参与人及目标院校的计划招聘岗位、专业、人数等。

在确定校园招聘的行程安排后，需第一时间与目标院校取得联系，通报行程安排，请学校安排做好教室、投影仪、麦克风、会议室等相关准备工作，并务必提前告知各目标院系、专业的学生公司校园招聘的时间、地点、需求岗位及专业等信息。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找